PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) LUWU

Whina[1)], Haedar[2)], Saharuddin[3)]
Universitas Muhammadiyah Palopo
Email:
Email:
Email:

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pengalaman kerja,dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivita kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan data primer/sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survei koesioner kepada 50 karyawan. Analisi dalam peneltian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Setelah data dikumpulkan data analisis di oleh menggunakan program SPSS (statistic product service solution) versi 24. Hasil peneltian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji T (persial), lingkungan kerja (X1) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja (X2) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi (X3) terbukti tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi kerja

ABSTRAC

This study aims to determine whether the work environment, work experience, and work motivation affect the work productivity of employees at PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. The method used is quantitative using primary / secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 50 employees. The analysis in this research uses multiple linear regression analysis. After the data were collected, the data were analyzed using the SPSS program (statistical product service solution) version 24. The results of the study using multiple linear regression analysis through the T test (persial), the work environment (X1) was proven to have an effect on employee work productivity, work experience (X2) proved to have an effect on employee work productivity, motivation (X3) proved to have no effect on employee work productivity.

Keywords*: Work Environment, Work Experience, Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat keberhasilan dan menjalankan usaha.

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karywan pada perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, sebab produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku sosial yang tergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel yang mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan adalah dengan menyediakan suatu lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan serta di tunjang dengan kondisi fisik karyawan itu sendiri.

PT. Sumber Graha Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Samko Timber Group sebagai produsen Kayu Lapis & Tripleks. PT.Sumber Graha Sejahtera adalah bisnis yang bergerak di bidang Kayu Lapis & Tripleks - Produsen. Binis ini terletak di lokasi Jl. Andi Maradang Kecamatan Bua Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan.

Didirikan pada tahun 1978, mengawali bisnis dalam industri hilir kayu olahan sebagai produsen tanpa konsesi hutan alam atau pun hutan tanaman industri. Kegiatan operasional pertama kami dimulai di Sulawesi, dengan kapasitas produksi tahunan dari 12.000 m3. Selama 40 tahun terakhir, secara ekstensif berfokus pada penelitian dan pengembangan, kemampuanmanajemen, pengolahan, logistik, dan distribusi untuk meraih keunggulan kompetitif di antara produsen lainnya. PT. Sumber Graha Sejahtera telah mengembangkan sebuah model bisnis dan operasi yang solid, yang memungkinkan kami untuk terus memperluas kapasitas pengolahan dan menjaga keberlanjutan dalam produksi. Pengalaman yang kaya telah membantu PT. Sumber Graha Sejahtera meraih kesuksesan dan tetap tumbuh di tengah lingkungan bisnis yang terus berubah. Ekspansi organik dalam kelompok kami menyumbang total kapasitas produksi sebanyak lebih dari 800.000 m3 per tahun, yang menjadikan produsen kayu olahan terkemuka di Indonesia dan salah satu yang terbesar di dunia.

PT. Sumber Graha Sejahtera telah melalui transformasi brand dan mengemas ulang produk dalam brand “Sampoerna Kayoe”. Identitas utama brand terangkum

jelas dalam tagline, “Unlimit Possibilities”, karena PT. Sumber Graha Sejahtera berupaya membuka peluang tanpa batas dalam solusi produk kayu seiring perjalanan untuk tumbuh dan berkembang secara internasional. Tumbuh dalam nilai dan filosofi Sampoerna, kami merangkul “Anggarda Paramita”, yang berarti “Menuju Kesempurnaan”, sebagai pedoman hidup dan mengamalkan filsafat “Tiga Tangan” di mana PT. Sumber Graha Sejahtera menghargai kolaborasi dengan pemangku kepentingan dalam semua kemitraan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mebuktikan bahwa lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Sejahtera (SGS) Luwu”.**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang di harapkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1.4 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu

1.5 Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi :

1.6 Mahasiswa.

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dalam pemahaman mengenai lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

1.6.1 Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai sebuah perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai relevansi lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat di pengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Irsyandi, 2010; 134). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan karna lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Apabila lingkungan kerja tidak nyaman, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut (Afandi, 2018: 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya terdapat AC dan penerangan memadai.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat Pegi. (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Pegi. (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Pegi. (2013) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Abdul G. dan Misbahuddin A. (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

Dari beberapa pendapat yang sudah dikemukakan di atas, di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Jenis Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 31) terbagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Ghoniyah, 2011).

Manfaat Lingkungan Kerja

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman kerja dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan (Hasibuan 2010:109). Pengalaman kerja sebagai pertimbangan promosi

seseorang dalam perusahaan dan menjadi prioritas utama untuk penjenjangan karir karyawan. Dengan pengalaman seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan meperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Kemampuan seseorang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di milikinya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan *(attitudes and needs)* untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena dengan adanya sebuah motivasi atau dorongan akan menambah semangat kerja mereka. Pemberian motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti yang didefinisikan oleh Osei (2011: 38) “motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang menyelesaikan tujuan atau tugasnya”. Selain dari dalam diri motivasi juga berasal dari luar seperti motivasi dari lingkungan sekitar contohnya motivasi dari atasan atau bahkan sesama karyawan karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Sutarno (2012: 95) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang yang termotivasi. Menurut Osei (2011: 56) yang mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat untuk mencapai suatu hal yang dibutuhkan. Maka dari itu, pemberian motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan nantinya akan memicu motivasi berprestasi karyawan sehingga timbul persaingan yang sehat antar karyawan. Ada beberapa pandangan mengenai motivasi yaitu:

1) Pandangan pertama menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan arah dari

perilaku individu, kekuatan tanggapan yaitu usaha pada saat seseorang menentukan arah dari suatu tindakan, keteguhan perilaku yaitu berapa lama seseorang akan mempertahankan perilaku tertentu.

2) Pandangan kedua menyarankan agar analisis motivasi fokus pada faktor-faktor yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku.
3) Pandangan ketiga menekankan pada aspek kelangsungan arah tujuan dari motivasi, dan pandangan keempat menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan.

Menurut Sukmadinata (2016: 61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu, yang menunjukkan kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakan individu tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan. Sukmadinata (2014: 62) menyatakan bahwa motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar individu. Terhadap tenaga-tenaga tersebut beberapa ahli memberikan istilah yang berbeda, seperti: desakan atau *drive*, motif atau *motive*, kebutuhan atau *need* dan keinginan atau *wish*. Desakan diartikan sebagai dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah. Motif adalah dorongan terarah kepada pemenuhan kebutuhan psikis atau rohaniah. Kebutuhan merupakan suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya. Keinginan merupakan harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan. Walaupun ada variasi makna keempat hal tersebut sangat bertalian erat dan sukar dipisahkan, dan semuanya termasuk suatu kondisi yang mendorong individu melakukan kegiatan, kondisi tersebut disebut motivasi.

Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invesible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahlaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas di simpulkan bahwa Motivasi adalah sebuah energi pendorong yang berasal dari dalam kita sendiri. Motivasi adalah daya pendorong dari keinginan kita agar terwujud. Energi pendorong dari dalam agar apapun yang kita inginkan dapat terwujud.

Proses Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah predis posisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan manusia sebagai mahluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan expektansi. Kebutuhan, keinginan dan expektansi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang di anggap mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-

petunjuk yang memberikan umpan balik (informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi yang telah dibahas dimuka, maka pada pokoknya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu ;

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsic adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan inimotivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjan.

Tujuan Motivasi Kerja

Manajer atau pimpianan yang berhasil dalam hal motivasi karyawanseringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi ibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas Kerja Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas karyawan pada suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting dijaga oleh perusahaan karena produktivitas karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan.

Maka dari itu hendaknya manajer selalu memperhatikan produktivitas karyawannya di setiap bagian atau divisi nya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ardana (2012: 270) produktivitas merupakan perbandingan

antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau fakor yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dengan meningkatkan produktivitas kerja maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja selain itu motivasi kerja karyawan juga ikut terbangun untuk bekerja lebih giat lagi. Suatu perusahaan dikatakan memiliki produktivitas tinggi jika output yang dihasilkan diatas rata-rata tidak seperti pada umumnya Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandigan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dengan demikian (Sulistiani dan Rosidah, 2010: 34) Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka produktivitas kerja adalah keadaan dimana memaksimalkan hasil akhir output dengan keterbatasan input.

Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ardana (2012: 271) faktor produkitvitas kerja meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan atau iklim kerja, hubungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) sebagai variable independen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera sebanyak 300 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Rergresi Berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, yang beralamat di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi selatan. Penelitian ini di lakukan mulai bulan februari sampai maret 2020, waktu penelitian selama dua bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2012:115), menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda yang ada lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu yang berjumlah 1.200 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menemukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melakukan suatu penelitian. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dianalisis sehingga diperoleh hasil yang tetap. Dalam penelitian ini sampel

tersebut diperoleh dari PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Sumber Data

Dalam sumber ini data yang digunakan yaitu data yang kuantitatif dalam bentuk angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneltian

Sejarah PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal **1.** 1 januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Pywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing). Setelah perjajian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial. 2 Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2698 yang terdiri dari, beberapa depertemen antara lain:

1. Produksi memiliki 2135 karyawan
2. Maintenance memiliki 222 karyawan
3. Log Pond memiliki 69 karyawan
4. Gudang/Precu. memiliki 15 karyawan
5. Tata Usaha memiliki 65 karyawan
6. HTR memiliki 102 karyawan
7. PPIC/QC.QA memiliki 75 Karyawan
8. CI memiliki 4 Karyawan
9. Keuangan 5 Karyawan
10. TUK 4 Karyawan 11. Pembibitan 2 Karyawan

Visi dan Misi

Setiap perusahaan tentunya memiliki visi tersendiri. Adapun visi yang dimiliki yakni Perusahaan ingin menginspirasi masa depan yang berkelanjutan bagi masyarakat. Selain itu ada pula misi yang dimiliki perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

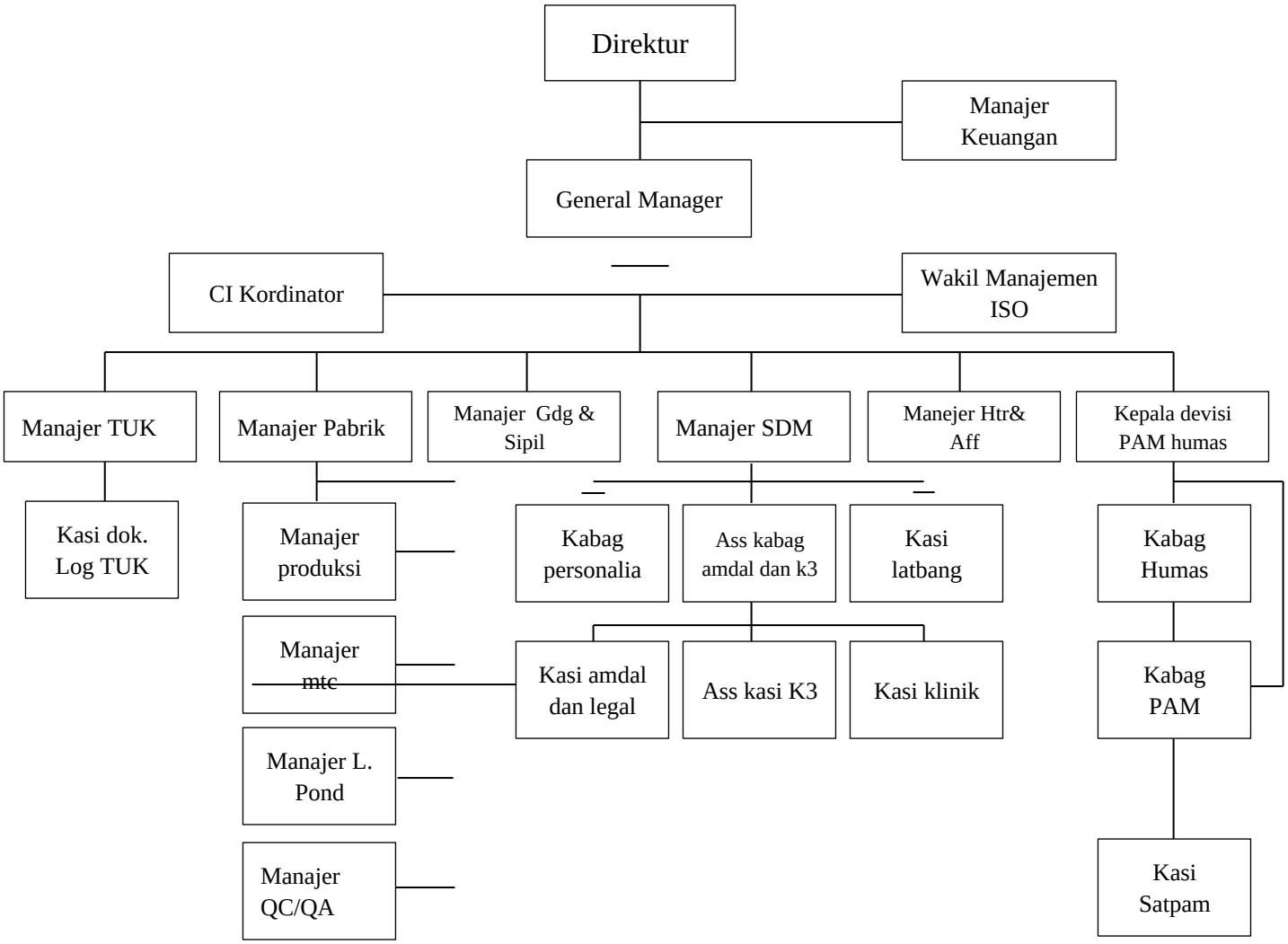
1. Perusahaan berkomitmen untuk megambil bahan baku dari pemasok ecoforest yang berkelanjutan serta bertekad membangun masa depan yang lebih baik. 30
2. Perusahaan meibatkan, berkolaborasi dan memberdayakan karyawan sebagai aset utama perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pihak.
3. Sebagai pemimpin industry melalui solusi yang inovatif dan berkelanjutan di mana pun perusahaan tersebut berada.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal penting dalam perusahan yang menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Masing-masing fungsi memiliki wewenang dan tanggung jawab yang melekat sesuai dengan ruang lingkup kerjanya agar tujuan dan sasaran dan tercapai melalui efisisiensi dan efektivitas. Struktur organisasi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu dapat dilihat sebagai berikut :

Struktur Organisasin PT. Sumber Graha Sejahtera



Sumber: Divisi SDM PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2019

Hasil uji instrument

Dalam penelitian ini, instrument penelitian yang di gunakan adalah kuesioner (angket) dengan skala likert. Ada lima alternative jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan. Yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, R=3,TS=2, dan STS=1.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) Maupun variabel bebas (X) Yang diolah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.986	4.826		.619	.539
	lingkunganx1	.201	.073	.349	2.738	.009
	pengalamanx2	.504	.140	.464	3.593	.001
	motivasi x3	.171	.089	.237	1.927	.060

a. Dependent Variable: Ptoduktivitas

Sumber : Hasil Data Tahun, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 2.986 + 0.201X_1 + 0.504X_2 + 0.171X_3 + e$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

2. Konstanta (a) sebesar 2.986 menunjukkan bahwah apabila nilai lingkungan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), Motivasi kerja (X3) konstan maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 2.986
3. Lingkungan kerja (b1) sebesar 0.201 menunjukkan bahwah lingkungan kerja berpengaruh positif dapat diartikan apabila lingkungan kerja mangalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja mangalami peningkatan sebesar 0.201
4. Pengalaman kerja (b2) sebesar 0.504 menunjukkan bahwah pengalaman kerja berpengaruh positif dapat diartikan apabila pengalaman kerja mengalami kenaikan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.504
5. Motivasi (X3) sebesar 0.171 menunjukkan bahwah motivasi tidak berpengaruh postif dapat diartikan apabila motivasi mangalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.171.

Uji Validatas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas guna menguji validitas insturmen, penulisan menggunakan aplikasi SPPS versi 22 validitas diilakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengn r-tabel. Kriteria penilian menggunakan *degree of freedom* (df) = n-3 diman n adalah jumlah sampel dan K adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya df = 50-2= 47 dengan α 0,05

didapat r-tabel 0.278. jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaannya tersebut dikatakan valid.

No	Variabel dan pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Lingkungan			
1.	Item x1.1	0.891	0.278	Valid
2.	Item x1.2	0.881	0.278	Valid
3.	Item x1.3	0.882	0.278	Valid
4.	Item x1.4	0.766	0.278	Valid
5	Item x1.5	0.861	0,278	Valid
5.	Item x1.6	0,834	0.278	Valid
No	Pengalaman	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item x2.1	0.689	0.278	Valid
2.	Item x2.2	0.630	0.278	Valid
3.	Item x2.3	0.449	0.278	Valid
4.	Item x2.4	0.467	0.278	Valid
5.	Item x2.5	0.580	0.278	Valid
6.	Item x2.6	0.656	0.278	Valid
No	Motivasi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item x3.1	0.722	0.278	Valid
2.	Item x3.2	0.782	0.278	Valid
3.	Item x3.3	0.820	0.278	Valid
4.	Item x3.4	0.772	0.278	Valid
5.	Item x3.5	0.542	0.278	Valid
6	Item x3.6	0.514	0.278	Valid
No	Produktivitas	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item Y1	0.759	0.278	Valid
2	ItemY2	0.751	0.278	Valid

3	ItemY3	0.662	0.278	Valid
4	ItemY4	0.588	0.278	Valid
5	ItemY5	0.386	0.278	Valid
6	ItemY6	0.319	0.278	Valid

Tabel 4.5

Uji reliabiitas

Variabel penelitian	Croanbach's Alpha	t-standar	Keterangan
Lingkungan kerja	0.806	0.60	Ribel
Pengalaman kerja	0.729	0,60	Ribel
Motivasi kerja	0.774	0.60	Ribel
Produktivitas kerja	0.731	0,60	Ribel

Sumber :data diolah 2020

Nilai *croanbach's alpha* atas variabel lingkungan kerja sebesar 0.806, pengalaman kerja sebesar 0.729 , motivasi sebesar 0.774 dan produktivitas kerja sebesar 0.731 dapat di simpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioer ini ribel karna mempunyai nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyatan itu di ajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sepenuhnya.

Tabel 4.6

Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584[a]	.341	.298	1.69030

a. Predictors: (Constant), motivasix3, lingkunganx1, pengalamanx2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,298 atau 29,8%. Hal ini menunjukan bahwah presentase sumbangan pengaruh variabel

dependen yaitu lingkungan, pengalaman, dan motivasi terhadap variabel dependen sebsear 29,8% sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T (ujiparsial)

Uji t digunakan membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila t hitung lebi besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajaukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui dig.α=0,05 dengan df=n-k. df=50-3=47 nilai T_{tabel}=1,677

Tabel 4.6
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.986	4.826		.619	.539
	lingkunganx1	.201	.073	.349	2.738	.009
	pengalamanx2	.504	.140	.464	3.593	.001
	motivasix3	.171	.089	.237	1.927	.060

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpukan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja berdsarkan uji t diperoleh hasil bahwah nilai t hitung sebesar 2.738 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 maka secara persial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja berdsarkan uji t diperoleh hasil bahwah nilai t hitung sebesar 3.593 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 maka secara persial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja berdsarkan uji t diperoleh hasil bahwah nilai t hitung sebesar 1.927 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 maka secara persial variabel independen motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.8

Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.953	3	22.651	7.928	.000[b]
	Residual	131.427	46	2.857		
	Total	199.380	49			

a. Dependent Variable: Ptoduktivitas

b. Predictors: (Constant), motivasix3, lingkunganx1, pengalamanx2

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hiung 7.928 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (7.928) > F_{tabel} (3,20) maka secara simultan lingkungan kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 0.201 nilai T_{hitung} <T_{tabel} (2.738<1,667) artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Antutyas Fitrianingrum (Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten klaten.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawab pada PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh adanya lingkungan kerja karna yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

0.504 nilai T_{hitung} <T_{tabel} (3.593<1,667) artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Antutyas Fitrianingrum (Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh produktivitas kerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten klaten.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh ositive . Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 0.171 nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1.927>1,667) artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Antutyas Fitrianingrum (Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten klaten.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja pengalaman kerja motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai diberikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada piahk-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan.

1. Saran untuk perusahaan

Lingkungan kerja dan meningkatkan pengalaman kerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja diharapkan kedepannya tetap lebih ditingkatkan demi tercapainya produktivitas kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.

2. Untuk penelitian selanjutnnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari pengaruh lingkungan kerja , pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen.

DAFTAR RUJUKAN

Abdul G. dan Misbahuddin A. (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A Dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.1, No. 2, Hal. 1-15

Antutyas Fitrianingrum (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai* Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten

Ardana, I Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ghoniyah, Nunung dan Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal Dinamika Manajemen, 2(2), 118–129.

Hasibuan, Malayu.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta:Bumi Aksara.

---------- (2012*), Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Cetakan Ke-16. Jakarta : PT. Bumi aksara.

Irsyandi, 2010, *Dasar-dasar Sumber Daya Manusia*, Edisi II, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Pegi. (2013*), Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.1, No.4, Hal. 2155-2166

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta

---------- 2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sukmadinata, Nana S. 2013. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. .

Sapar. 2017. *Pengantar Metode Penelitian*. Bogor: Makaira Printing Plus

----------. 2014. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

----------. 2016. Landasan Psikologi Proses Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Osei, Maxwell. 2011. The Effect of Motivaion On Employee Performance In Ghana Education Sevice. Thesis. Ghana: Kwame Nkrumah University.